

# ASSÉDIO MORAL E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE MENTAL DOS PROFISSIONAIS DA ENFERMAGEM

## Moral Harassment and Its Impacts on the Mental Health of Nursing Professionals

Evany Gomes Tavares Paes<sup>1</sup>

Andreia Caron<sup>2</sup>

Flávio Ademilson Corradini Junior<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Discente do curso de Enfermagem das Faculdades Integradas de Bauru

<sup>2</sup>Orientadora e Docente do curso de Enfermagem das Faculdades Integradas de Bauru

<sup>3</sup>Coorientador e Docente do curso de Enfermagem das Faculdades Integradas de Bauru

### Resumo

**Introdução:** O assédio moral caracteriza-se por condutas abusivas e repetitivas que expõem a vítima a situações humilhantes, causando danos à saúde mental e comprometendo a qualidade da assistência em enfermagem. Esse fenômeno, cada vez mais presente no ambiente laboral, representa risco ocupacional relevante para a categoria, afetando principalmente mulheres. **Método:** Trata-se de uma revisão narrativa de literatura, realizada entre 2015 e 2025, em português e inglês, utilizando bases como SciELO, PubMed, Google Acadêmico, revistas de enfermagem e sites oficiais. Foram analisados 15 trabalhos selecionados após triagem inicial de 769 estudos, com descritores “Enfermagem”, “Assédio moral”, “Abuso laboral” e “Violência”. **Desenvolvimento:** A literatura aponta que o assédio moral na enfermagem ocorre tanto de forma descendente, praticado por superiores hierárquicos, quanto advindo de pacientes e familiares. As consequências incluem ansiedade, depressão, Burnout, transtorno de estresse pós-traumático, isolamento, queda de produtividade e afastamentos frequentes, impactando o trabalhador, a organização e a qualidade da assistência. A violência afeta majoritariamente mulheres, revelando desigualdade de gênero nas práticas abusivas. Além disso, observa-se ausência de medidas institucionais efetivas, com naturalização de condutas hostis em muitos ambientes. **Conclusão:** O assédio moral na enfermagem configura-se como um problema estrutural, que ultrapassa a esfera individual e afeta a coletividade. Sua prevenção exige políticas institucionais consistentes, acolhimento às vítimas, medidas punitivas e promoção de ambientes de trabalho saudáveis. Normativas recentes, como a Resolução Cofen nº 768/2024, evidenciam avanços ao estabelecer diretrizes de prevenção e enfrentamento, contribuindo para a construção de relações laborais mais seguras, justas e respeitadas.

**Palavras-Chave:** Enfermagem, Assédio moral, Abuso laboral; Violência.

## **Abstract**

**Introduction:** Moral harassment is characterized by abusive and repetitive behaviors that expose the victim to humiliating situations, causing mental health damage and compromising the quality of nursing care. This phenomenon, increasingly present in the workplace, represents a significant occupational risk for the category, mainly affecting women. **Methodology:** This is a narrative literature review, conducted between 2015 and 2025, in Portuguese and English, using databases such as SciELO, PubMed, Google Scholar, nursing journals, and official websites. Fifteen studies were analyzed after an initial screening of 769 works, with the descriptors “Nursing,” “Moral harassment,” “Workplace abuse,” and “Violence.” **Development:** The literature shows that moral harassment in nursing occurs both in a descending form, practiced by hierarchical superiors, and through patients and their families. The consequences include anxiety, depression, burnout, post-traumatic stress disorder, isolation, decreased productivity, and frequent absences, affecting workers, organizations, and the quality of care. Violence predominantly affects women, revealing gender inequality in abusive practices. Furthermore, a lack of effective institutional measures is observed, with hostile behaviors being naturalized in many workplaces. **Conclusion:** Moral harassment in nursing is a structural problem that goes beyond the individual sphere and impacts the collective. Its prevention requires consistent institutional policies, victim support, punitive measures, and the promotion of healthy work environments. Recent regulations, such as Cofen Resolution No. 768/2024, demonstrate progress by establishing guidelines for prevention and confrontation, contributing to the construction of safer, fairer, and more respectful labor relations.

**Keywords:** Nursing, Moral harassment, Workplace abuse, Violence.

## **Introdução**

O assédio moral caracteriza-se por comportamentos abusivos reiterados que expõem a vítima a situações constrangedoras, humilhantes ou vexatórias no ambiente de trabalho, gerando forte impacto psicológico ao longo do tempo. Essa prática envolve ações como: perseguições, desqualificações e ridicularizações, que configuram uma forma intensa de violência emocional (Brasil, 2018 a).

O assédio moral no ambiente de trabalho tem se consolidado como um fenômeno de grande relevância social e acadêmica, especialmente no contexto da enfermagem. Profissionais dessa área estão frequentemente expostos a situações de pressão e hostilidade, o que pode comprometer tanto sua saúde mental quanto a qualidade da assistência prestada aos pacientes. Segundo pesquisa de escala global realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em conjunto com a

Organização das Nações Unidas (ONU), cerca de 17,9% dos trabalhadores relataram ter sofrido violência ou assédio ao longo de sua carreira, sendo que mais de três em cada cinco afirmaram que esse tipo de agressão ocorreu mais de uma vez (ONU, 2022).

No âmbito internacional, a violência laboral é entendida como um risco ocupacional para profissionais da área da saúde, principalmente para a equipe de enfermagem, que se expõem a vários tipos de violência durante o período de trabalho (Bordignon; Monteiro, 2021).

No Brasil, um estudo realizado com 40 alunos da enfermagem, em uma instituição de ensino superior do interior de São Paulo, indicou que 86% dos profissionais da área de enfermagem de nível médio afirmaram já terem sofrido assédio moral durante o trabalho (Leite; Silva, 2022).

O dano moral pode ser caracterizado segundo o posicionamento hierárquico ocupado pelos agentes passivo e ativo da relação de violência, posicionando-se de forma vertical ou transversal. O vertical advém das relações entre superiores e subordinados, em um ambiente de trabalho autoritário, de grande repressão psicológica, podendo ser vertical ascendente quando a violência é praticada pelo subordinado contra um superior hierárquico, ou vertical descendente quando os papéis se invertem. Já o transversal decorre da violência praticada entre pares do mesmo nível hierárquico da qual o superior não participa (Oliveira; Martins, 2020).

É possível, ainda, caracterizar o dano moral de acordo com o tipo de violação praticada, configurando-se na violação em sentido estrito ou em sentido amplo. Na primeira hipótese a violação exercida opera contra a dignidade da pessoa humana, vilipendiando a inviolabilidade de tal preceito consagrado como princípio fundamental do Direito, consagrado em nossa Carta Magna. A hipótese da violação em sentido amplo, por sua vez, surge da agressão praticada contra atributos da personalidade humana, ferindo os direitos de personalidade da pessoa (Oliveira; Martins, 2020).

As consequências do assédio moral são graves e afetam diversos aspectos da vida do trabalhador. Entre os efeitos mais comuns estão o adoecimento emocional e físico, como quadros de ansiedade, depressão, distúrbios do sono, problemas gástricos e hipertensão. Além disso, o indivíduo pode desenvolver sentimentos de inutilidade, fracasso e impotência, resultando em afastamentos frequentes e queda na produtividade. Para a organização, o impacto se traduz na deterioração das relações interpessoais, no aumento do individualismo e na perda de talentos, podendo, ainda, estimular práticas autoritárias e antiéticas, como o mandonismo, o tráfico de influência e até a corrupção (Brasil, 2018 a).

Com isso, destacam-se os transtornos psicológicos, como a síndrome de Burnout e transtorno de estresse pós-traumático, além de comprometimentos na qualidade de vida do trabalhador. Pesquisas indicam que profissionais expostos a situações de violência no ambiente de trabalho apresentam um maior consumo de medicamentos. Esses dados ressaltam a gravidade da questão e a necessidade de aprofundamento na compreensão dos impactos do assédio moral na enfermagem (Boscaglia; Dias, 2025).

A nível nacional, as indenizações por transtornos psicológicos causados pelo assédio moral podem variar bastante conforme a decisão do juiz. Contudo, os prejuízos para as empresas vão além do aspecto financeiro. O assédio compromete a produtividade, afeta o bem-estar dos trabalhadores e sobrecarrega o sistema público de saúde com o tratamento das suas consequências. As vítimas, muitas vezes, perdem entre 9 e 10 semanas de trabalho, enfrentam queda no desempenho e, em alguns casos, acabam se desligando da empresa, o que gera ainda mais impactos negativos para a organização (Puente, 2023).

Um exemplo disso foi a decisão da 11ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região condenou uma empresa ao pagamento de R\$ 43.519,40 a título de indenização por danos extrapatrimoniais, em razão da prática de assédio moral e sexual contra uma funcionária. Além da compensação pelos danos morais relacionados à doença ocupacional, a empresa também foi obrigada a implementar medidas preventivas para combater a violência de gênero no ambiente de trabalho, considerando que a conduta adotada afetou não apenas a vítima, mas toda a coletividade (Brasil, 2024).

Raramente, casos de assédio no ambiente de trabalho são revelados, pois são ligados a posições hierárquicas dos assediadores. Cerca de 63% dos abusos laborais são de assédio moral e 27% de assédio sexual. Essas ações geram um impacto na saúde do trabalhador, podendo acarretar a aparecimento de problemas como Burnout, depressão e transtorno de estresse pós-traumático (Dominguez *et al.*, 2022).

Nesse contexto, nos últimos anos, diversas iniciativas têm sido desenvolvidas a nível nacional para combater o assédio moral no ambiente de trabalho. No Brasil, uma importante medida foi a Resolução Conselho Federal de Enfermagem (COFEN) nº 768, de 12 de novembro de 2024, que estabelece a "Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação" no âmbito do Sistema do Conselho Federal de Enfermagem (COFEN) e o Conselho Regional de Enfermagem (COREN). Essa norma busca garantir um ambiente laboral digno e seguro para os profissionais da enfermagem, prevenindo e reprimindo condutas abusivas (Cofen, 2024).

Pesquisas apontam, ainda, que a violência praticada contra profissionais da saúde encontra seu maior índice contra mulheres, representando preocupantes 90% dos casos de assédio (Sena; Oliveira; Malagutti, 2024).

Esse dado não passou despercebido pelo COFEN e o COREN de Tocantins, por exemplo, que em recente audiência pública realizada na cidade de Palmas, em que contou com a procuradora do trabalho e vice coordenadora da Coordigualdade, Fernanda Barreto Naves, reforçou a recorrência dessas práticas, bem como os graves danos na saúde psicológica das trabalhadoras. Os dados apresentados por Fernanda revelam um aumento alarmante da violência contra trabalhadoras da área da saúde, com os casos de assédio moral passando de 6.711 em 2022 para 11.559 até outubro de 2024, enquanto os registros de assédio sexual cresceram de 696 para 1.204 no mesmo período (Cofen, 2024b).

Diante dessa problemática, este trabalho tem como objetivo realizar uma revisão literária sobre os efeitos do assédio moral na enfermagem, analisando suas manifestações, impactos e consequências para a saúde física e psicológica dos profissionais. Ademais, busca-se discutir a relevância de políticas institucionais

voltadas para a prevenção e enfrentamento desse problema, com o intuito de contribuir para um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso, bem como responder a seguinte questão; quais os impactos do assédio moral na saúde mental dos profissionais de enfermagem?

Assim, ao abordar essa temática, pretende-se evidenciar a problemática do assédio moral na enfermagem, fomentando reflexões que possam subsidiar medidas eficazes de combate a essa prática prejudicial e garantir melhores condições de trabalho aos profissionais da saúde.

## **Método**

Este trabalho trata-se de uma revisão de literatura do tipo narrativa, com foco na compreensão do assédio moral e seus reflexos na saúde mental dos profissionais de enfermagem.

A revisão narrativa não exige critérios rigorosos ou sistemáticos para a busca e análise da literatura. A seleção dos estudos pode ser feita sem a necessidade de esgotar todas as fontes disponíveis, geralmente não utiliza estratégias de busca complexas. Além disso, a interpretação dos dados pode refletir a subjetividade dos autores. Por essas características, é uma abordagem adequada para embasar teoricamente artigos, dissertações, teses e trabalhos de conclusão de curso (FCA, 2015).

Portanto, a realização da coleta de dados foi realizada com foco em trabalhos publicados em português e inglês, que foram traduzidos pela autora, de forma a assegurar a compreensão do conteúdo e sua adequada utilização na fundamentação teórica, no período de 22 de fevereiro de 2025 até 28 de novembro de 2025. A pesquisa foi conduzida em bases de dados reconhecidas por sua relevância acadêmica, como *Scientific Electronic Library Online* SciELO, PubMed PMC), Google acadêmico, revistas de enfermagem e sites oficiais, visando garantir acesso a estudos atualizados sobre a temática no contexto brasileiro.

A busca inicial identificou cerca de 103 artigos sobre "Assédio moral", 648 sobre "Abuso laboral" e 18 sobre "Violência no trabalho". Após essa etapa, foram lidos

os títulos e resumos e em seguida analisados integralmente os estudos que se mostram pertinentes aos critérios definidos.

Os descritores utilizados, baseados no vocabulário DeCS foram: "Enfermagem", "Assédio moral", "Abuso laboral" e "Violência". A escolha dessas expressões visou tornar a busca mais precisa e sensível ao recorte proposto.

Após uma triagem criteriosa, 22 trabalhos foram selecionados por atenderem integralmente aos objetivos da pesquisa. Esses estudos nos trazem contribuições importantes para a compreensão, entendimento do assédio moral e seus reflexos na saúde mental dos profissionais da enfermagem, revelando os fatores que favorecem sua persistência e apontando possíveis estratégias de enfrentamento.

Foram utilizados artigos científicos completos, que abordam diretamente o assédio moral e seus reflexos na saúde dos enfermeiros, sendo incluído material do ano de 2015 e 2016 por serem indispensáveis e fundamentais para a composição do estudo. Foram excluídos os textos que tratam do tema de forma indireta, sem foco no espaço laboral, bem como revisões sem rigor metodológico, trabalhos repetidos e fora do período estabelecido.

## **Desenvolvimento**

Segundo COFEN (2024), o assédio moral na enfermagem é um problema crescente, com impacto direto na saúde física e mental dos trabalhadores e na qualidade da assistência prestada. Dados da audiência pública "Basta de Violência na Enfermagem" revelam que o Ministério Público do Trabalho (MPT) registrou 6.711 casos em 2022, número que dobrou em 2023 (12.437 denúncias) e chegou a 11.559 ocorrências até outubro de 2024, esse cenário é agravado pela sobrecarga de trabalho, insegurança profissional, falta de apoio institucional e pelo assédio sexual, que atinge de forma significativa a categoria majoritariamente feminina. As consequências incluem depressão, ansiedade e outros transtornos, reforçando a necessidade de ambientes mais seguros e de responsabilização efetiva dos agressores, para Jofre *et al.* (2020) a violência no ambiente de trabalho é inaceitável, e os profissionais de enfermagem não deveriam enfrentar as agressões ao exercerem suas funções laborais.

Albuquerque e Pereira (2020), ressaltam que durante o período de pandemia da COVID-19, o ambiente de trabalho no Brasil passou por mudanças significativas que contribuíram para o aumento e a intensificação dos casos de assédio moral, o isolamento social exigiu a implementação em larga escala do trabalho remoto, medida essencial para conter o contágio do vírus, mas que acabou introduzindo novas formas de pressão e vigilância sobre os trabalhadores. Paralelamente, o aumento do desemprego e a instabilidade financeira agravaram o medo da perda do emprego, gerando um clima de insegurança e submissão entre empregados e empregadores, provocando sobrecarga de trabalho e intensificando o estresse laboral, favorecendo o surgimento de doenças ocupacionais. Dessa forma, a pandemia não apenas transformou a estrutura das relações de trabalho, como também diversificou e ampliou as formas de ocorrência do assédio moral, tornando-o mais recorrente e difícil de ser reconhecido.

De acordo com Boscaglia e Dias (2025) é importante dar atenção aos profissionais vítimas de violência, uma vez que tais episódios podem comprometer a qualidade dos cuidados prestados. Segundo esses autores, a maior parte das agressões provém de pacientes e de seus familiares. Essa perspectiva difere da apresentada por Leite e Silva (2022), que observaram em sua pesquisa que 85,7% dos casos de assédio moral ocorreram de forma descendente, sendo os superiores hierárquicos responsáveis pelas agressões.

Tsukamoto *et al.* (2019) diz que nos últimos anos o assédio moral tem sido muito discutido na área da enfermagem, e que constitui um problema recorrente que afeta a qualidade da assistência prestada aos pacientes, porém as violências que caracterizam o assédio moral podem ser desconhecidas por algumas pessoas, já Brasil (2018 b), as formas de assédio podem ser: Sobre a reputação do trabalhador e do ambiente laboral, onde se tira a autoridade do profissional, fornecer informações incompletas sobre as atividades do trabalho, desconsiderar sugestões, criticar de forma injusta, restringir materiais, delegar funções inadequadas, forçar a abrir mão de direitos, impor tarefas impossíveis, induzir ao erro ou submeter a atividades humilhantes, além disso na relação psicossocial: proibir interações com a vítima, restringir a comunicação a bilhetes ou e-mails, isolá-la do grupo e ignorar sua presença, além de outras manifestações, também abrange a invasão de privacidade, ridicularizando deficiências, espalhar mentiras, julgar a vida pessoal, ofender crenças

ou origem, praticar desprezo por meio de olhares ou suspiros, sugerir transtornos psicológicos e desvalorizar competências, como se tudo não fosse suficiente ainda há a violência física, verbal e sexual, onde se há ameaça, pode se infligir danos corporais, impedir passagem, obstruir acesso, forçar contato físico, destruir documentos, assediar sexualmente ou gritar com a vítima.

Todo o tipo de agressão gera impactos emocionais, sendo assim, Leite e Silva (2022) demonstram a importância de um olhar mais atento a esses profissionais, que podem sofrer com aumento do estresse, sensação de incapacidade, perda gradual da auto estima, depressão, ansiedade, apatia, insônia, memórias desordenadas, problemas de relacionamento interpessoal e de acordo com Sena, Oliveira e Malagutti (2024) concordam e dizem que também pode gerar, além dos problemas já elencados, sentimento de desamparo, absenteísmo e burnout.

Lucena *et al.* (2019) fez uma pesquisa com 25 testemunhas de assédio moral no ambiente de trabalho da enfermagem, onde as formas de assédio apontadas pelas participantes, destacam-se os episódios de constrangimentos e humilhação no ambiente de trabalho com (40,9%) dos relatos, seguido por críticas ao desempenho da vítima (17,04%) e por condições laborais opressivas (13,63%). As agressões praticadas na presença de colegas ou durante reuniões representam 12,5% das respostas. Também aparecem menções a críticas relacionadas à aparência física ou vida pessoal (10,22%), além da limitação no acesso aos recursos necessários para a realização das atividades (5,68%), para Jesus *et al.* (2016) alega que essas ações interferem diretamente no trabalho desenvolvido pelos profissionais de enfermagem, pois afeta seu estado psicológico, causando problemas como Burnout, estresse ocupacional, depressão, sofrimento psicofísico, tonturas, tremores, dores generalizadas no corpo, problemas respiratórios, isolamento social, medo, solidão, distúrbios do sono, queda do desempenho e na produtividade, afastamentos frequentes, possibilidade de erro no cuidado com o paciente.

Conforme Paula, Mota e Nascimento (2021) observa-se que, em grande parte dos casos, as empresas não adotam medidas efetivas diante das situações de assédio moral, permitindo que tais práticas persistam por serem consideradas naturais ou por acreditarem que os próprios trabalhadores devem solucioná-las. Por outro lado, os autores destacam que algumas instituições reconhecem a ocorrência dessa

violência e procuram intervir por meio do afastamento temporário do trabalhador, medida que, embora represente uma forma de ação, não se mostra a mais adequada, visto que compromete o rendimento organizacional. Nesse sentido, apontam que a alternativa mais apropriada seria a realocação do profissional para outro setor, preservando sua integridade sem prejudicar o desempenho da empresa.

Para Lima *et al.* (2021) traz sob a ótica empresarial, o assédio moral na enfermagem como reflexo do modelo econômico vigente, sobretudo do neoliberalismo, que privilegia a maximização da produtividade em detrimento das condições ergonômicas e psicossociais dos profissionais. Tal lógica manifesta-se na precarização dos vínculos laborais, na intensificação das demandas e no rígido controle sobre os processos de trabalho, instaurando ambientes que tendem a silenciar e naturalizar práticas abusivas, como hostilidade, humilhações e constrangimentos, enquanto para Leite e Silva (2022) o assédio moral no trabalho se define por constrangimento, situações humilhantes repetidas e prolongadas durante a jornada de trabalho, ou seja toda forma de conduta abusiva manifesta por comportamento, palavra, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pondo em perigo seu trabalho ou degradar o ambiente .

COFEN (2025) diz que o enfrentamento do assédio moral na enfermagem requer ações preventivas e de acolhimento, voltadas à proteção da saúde física e mental dos profissionais. As audiências públicas promovidas pelo Conselho Federal de Enfermagem (COFEN) têm se mostrado essenciais para dar visibilidade à violência laboral, discutir soluções e promover diálogo entre trabalhadores e gestores, para Lima *et al.* (2021) ainda que algumas organizações mantenham discursos voltados à busca por excelência e alto desempenho, observa-se que os impactos psicossociais do assédio moral são frequentemente minimizados. Dessa forma, as ações institucionais revelam-se, em grande parte superficiais, uma vez que não enfrentam as causas estruturais do problema, carecendo de iniciativas efetivas de diálogo, escuta e conciliação, o que contribui para a manutenção do ciclo de violência velada e para o adoecimento dos trabalhadores da enfermagem.

Segundo COFEN (2025) as políticas institucionais que garantam equidade, medidas punitivas eficazes e conscientização sobre direitos laborais são

fundamentais para criar ambientes de trabalho seguros e justos. A Resolução Cofen nº 768/2024 recomenda práticas de enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação no âmbito do sistema COFEN/COREN por meio de políticas institucionais de prevenção, acolhimento, escuta humanizada, acompanhamento das vítimas e promoção de ambientes de trabalho seguros e respeitosos. Para o tratamento dos casos, a norma institui a criação do Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (CPEAD), responsável por analisar denúncias e propor medidas corretivas, essas denúncias podem ser formalizadas pela vítima ou por qualquer pessoa que tenha conhecimento dos fatos, e devem ser encaminhadas à presidência, ouvidoria, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPAA) ou seu designado, gestão de pessoas ou empresa terceirizada, garantindo sigilo durante todo o processo (COFEN, 2024).

## **Conclusão**

O assédio moral no ambiente de trabalho da enfermagem configura-se como um fenômeno complexo, de grande relevância social e acadêmica, que afeta diretamente a saúde física e mental dos profissionais. Condutas repetitivas de humilhação, constrangimento e desqualificação profissional comprometem o bem-estar individual e a qualidade da assistência prestada aos pacientes, demonstrando que os impactos desse comportamento ultrapassam o plano pessoal e refletem na efetividade dos serviços de saúde. A sobrecarga laboral, a insegurança profissional e a insuficiência de suporte institucional ampliam a vulnerabilidade dos trabalhadores, reforçando a necessidade de estratégias preventivas consistentes.

A evidência nacional aponta que a violência laboral atinge predominantemente mulheres, destacando a importância de políticas que considerem as dimensões de gênero e promovam equidade nos ambientes de trabalho. Os efeitos do assédio moral extrapolam o indivíduo, manifestando-se em afastamentos, queda de produtividade, comprometimento das relações interpessoais e adoecimento psicológico, dessa forma, configura-se uma questão estrutural das organizações, que demanda intervenções institucionais e práticas gerenciais eficazes para promover ambientes de trabalho saudáveis e inclusivos.

Portanto, o enfrentamento do assédio moral na enfermagem exige articulação entre gestores, trabalhadores e instituições, por meio de ações

preventivas, educativas e de responsabilização, focando em construção de uma cultura organizacional pautada no respeito, na valorização do trabalho humano e na equidade é essencial para minimizar os impactos da violência laboral e garantir a saúde mental dos profissionais. Assim, investir em políticas de prevenção e cuidado não apenas protege os trabalhadores, mas também fortalece a qualidade da assistência à população, consolidando ambientes de trabalho mais seguros, dignos e sustentáveis.

## Referências

ALBUQUERQUE, L. M, PEREIRA, N. T B. **O impacto gerado pela pandemia da COVID-19 no assédio moral laboral**. Trabalho de conclusão de curso de Graduação. Centro de ciências jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/22178/1/LMA05122020.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2025.

BORDIGNON, M. MONTEIRO, M.I. Análise da violência no trabalho contra profissionais de enfermagem e possibilidades de prevenção. **Revista Gaúcha de Enfermagem - RGE**, v. 42, e20190406, 2021. DOI: 10.1590/1983-1447.2021.20190406. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rgenf/a/dBTYwwQk4MLTHYgcV7WHyDL/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 mar. 2025.

BOSCAGLIA, M.T.M., DIAS, F.M.V. Reflexões Sobre a Violência Sofrida Pelos Enfermeiros no Seu Ambiente de Trabalho. **Saúde Coletiva (Edição Brasileira)**, n.93, 2025. DOI: 10.36489/saudecoletiva.2025v15i93p14859-14863. Disponível em: <https://www.revistasaudecoletiva.com.br/index.php/saudecoletiva/article/view/3349/4269>. Acesso em: 27 mar. 2025.

BRASIL - Ministério dos transportes, portos e aviação civil – Governo Federal. **Assédio moral cartazes**. 02 maio 2018a. 1 cartaz. Disponível em: <https://www.gov.br/transportes/pt-br/centrais-de-conteudo/assedio-moral-cartazes-pdf#:~:text=O%20DESENTENDIMENTO%20ISOLADO%20OU%20PONTUAL,DO%20RESPEITO%20AOS%20REGULAMENTOS%20INTERNOS>. Acesso em: 29 maio. 2025.

BRASIL - Ministério dos transportes, portos e aviação civil – Corregedoria, Ouvidoria, Comissão de ética. Cartilha de orientações, normas e procedimentos sobre assédio moral. Brasília, DF, 2018b. Disponível em: <https://www.gov.br/transportes/pt-br/centrais-de-conteudo/cartilha-assdio-moral-pdf>. Acesso em: 23 ago. 2025.

BRASIL – Ministério do trabalho – Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região (Campinas). **Empresa é condenada a pagar R\$ 43,5 mil à vítima de assédio sexual e moral.** Campinas, SP, 2024. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2024/empresa-e-condenada-pagar-r-435-mil-vitima-de-assedio-sexual-e-moral>. Acesso em: 29 maio. 2025.

COFEN – Conselho Federal de Enfermagem - Cofen. Resolução COFEN nº768/2024. Institui, no âmbito do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem, a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação, e estabelece o fluxograma de atendimento às vítimas. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, 2024a, n.221, p 313, 14 nov. 2024. Disponível em: <https://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-no-768-de-12-de-novembro-de-2024/>. Acesso em: 27 mar. 2025.

COFEN. Conselho Federal de Enfermagem – Cofen. **Audiência pública debate soluções e melhorias no combate à violência no ambiente de trabalho.** Brasília, 2024b. Disponível em: <https://www.cofen.gov.br/audiencia-publica-debate-solucoes-e-melhorias-no-combate-a-violencia-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 27 mar. 2025.

COFEN. Conselho Federal de Enfermagem – Cofen. **Audiência Pública debate solução e medidas contra a violência na Enfermagem.** Brasília, 2025. Disponível em: <https://www.cofen.gov.br/audiencia-publica-debate-solucoes-e-medidas-contra-a-violencia-na-enfermagem/>. Acesso em: 27 mar. 2025.

DOMINGUEZ, L.C. *et al.* Workplace bullying and sexual harassment among general surgery residents in Colombia. **Biomédica**, 2022. DOI: <https://doi.org/10.7705/biomedica.6915>. Disponível em: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10531255/pdf/2590-7379-bio-43-02-6915.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2025.

FCA. Faculdades de ciências agrônômicas. **Tipos de revisão de literatura.** Biblioteca Prof. Paulo de Carvalho Mattos. UNESP Campus de Botucatu. Botucatu, 2015. Disponível em: <https://www.fca.unesp.br/#!/biblioteca/normas-tecnicas/tipos-de-revisao-de-literatura/>. Acesso em: 29 maio. 2025.

JESUS, M. A. C. *et al.* Assédio moral no trabalho hospitalar de enfermagem: uma revisão integrativa de literatura. **Revista de Enfermagem UERJ**, n. 24, v. 4, e26437, Rio de Janeiro, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.12957/reuerj.2016.26437>. Disponível em: <https://www.revenf.bvs.br/pdf/reuerj/v24n4/0104-3552-reuerj-24-04-e26437.pdf>. Acesso em: 29 maio. 2025.

JOFRE, P. C. *et al.* Violencia en el trabajo hacia los profesionales de enfermería en los servicios de emergencias: revisión integrativa. **Revista Panamericana de Salud**

**Pública**. v. 44, 2020. DOI: <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.173>. Disponível em: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7745999/pdf/rpsp-44-e173.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2025.

LEITE, J. A., SILVA, D. A. Assédio moral: Ocorrências nas relações de trabalho da Enfermagem. **Enfermagem em Foco**. Assis. e-202237, 2022. DOI 10.21675/2357-707X.2022.v13.e-202237. Disponível em: [https://enfermfoco.org/wp-content/uploads/articles\\_xml/2357-707X-enfoco-13-e-202237/2357-707X-enfoco-13-e-202237.pdf](https://enfermfoco.org/wp-content/uploads/articles_xml/2357-707X-enfoco-13-e-202237/2357-707X-enfoco-13-e-202237.pdf). Acesso em: 27 mar. 2025.

LIMA I. C. S. *et al.* Assédio moral laboral: planejamento estratégico para a ruptura do ciclo de violência a partir da enfermagem do trabalho. **Revista Eletrônica Enfermeria Actual em Costa Rica**, n. 41, 2021. DOI: 10.15517/revenf.v0i41.43615. Disponível em: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/enfermeria/n41/1409-4568-enfermeria-41-47074.pdf>. Acesso em: 15 set. 2025.

LUCENA, P. L. C. *et al.* Testemunhas de assédio moral, na enfermagem: identificando características desse fenômeno, sentimentos e estratégias de enfrentamento. **Revista Mineira de Enfermagem**, v. 23, e-1164, 2019. DOI: 10.5935/1415-2762.20190012. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/reme/article/view/49816/40382>. Acesso em: 15 set. 2025.

OLIVEIRA, D. M. de P., MARTINS, C. da S. **Dano moral nas relações de trabalho e o quantum indenizatório Aferição do quantum e finalidade da reparação**. Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Goiânia, 2020. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1291/1/TC%20II%20DANIEL%20MENDON%C3%87A.pdf>. Acesso em: 08 abr. 2025.

ONU. Nações Unidas Brasil - ONU. **OIT: violência e assédio no trabalho afetam uma em cada cinco pessoas**. Pesquisa publicada em 05 de dez. 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/210241-oit-viol%C3%Aancia-e-ass%C3%A9dio-no-trabalho-afetam-uma-em-cada-cinco-pessoas#:~:text=Globalmente%2C%2017%2C9%25%20dos,os%20homens%20em%20maior%20n%C3%BAmero>. Acesso em: 24 mar. 2025.

PAULA, C. F. N. Q., MOTA, A. C. G. D., NASCIMENTO, R. P. Assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade. **Serviço Social e Sociedade**, n. 142, p. 467-487, São Paulo, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.260>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/r7GnxDKDWy8jBgJszmGLTyH/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 set. 2025.

PUENTE, P. Blog do ouvidor digital. **Assédio moral: Quais são os custos para a empresa?**. 2023. Disponível em: <https://ouvidordigital.com.br/blog/assedio-moral->

quais-sao-os-custos-para-a-empresa/#:~:text=No%20Brasil%2C%20os%20custos%20relacionados%20aos%20transtornos,moral%20para%20as%20organiza%C3%A7%C3%B5es%20e%20seus%20colaboradores. Acesso em: 29 maio. 2025.

SENA, G.C.F., OLIVEIRA, M.R., MALAGUTTI, W. Mobbing: A percepção dos profissionais de enfermagem acerca do assédio moral no ambiente de trabalho e os impactos em sua rotina laboral. **Revista científica Cleber Leite**, Santo André, v. 1, e0132024, 2024. DOI: 10.48051/2965.4513reccl.v1i13. Disponível em: <https://reccl.com/index.php/123/article/view/13/19>. Acesso em: 27 mar. 2025.

TSUKAMOTO, S. A. S. *et al.* Violência ocupacional na equipe de enfermagem: prevalência e fatores associados. **Acta Paul Enferm.**, v. 32, n. 4, p. 425-432, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0194201900058>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ape/a/T6hqPLG7hR7SRQy4jNzM4vc/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 mar. 2025.